Comité externe d'examen des griefs militaires

2012-2013
Rapport ministériel sur le rendement

[La version originale a été signée par]

L'honorable Robert Nicholson, C.P., c.r., député
Ministre de la défense nationale

Table des matières

Message du président **1**

Section I: Survol de l'organisation **3**

Raison d'être 3

Responsabilités 3

Résultat stratégique et architecture d'alignement des programmes 3

Priorités organisationnelles 4

Analyse des risques 6

Sommaire du rendement 8

Profil des dépenses 10

Budget des dépenses par crédit budgétaire 10

Section II: Analyse des programmes par résultat stratégique **11**

Résultat stratégique 11

Programme : L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes 12

Services internes 15

Section III: Renseignements supplémentaires **17**

Faits saillants des états financiers 17

Tableaux supplémentaires 20

Rapport dépenses fiscales et évaluations 20

Section IV: Autres sujets d'intérêt **21**

Coordonnées des personnes-ressources de l'organisation 21

Renseignements supplémentaires 21

Notes finales **21**

Message du président

En tant que président du Comité externe d'examen des griefs militaires, anciennement connu sous le nom de Comité des griefs des Forces canadiennes, j'ai le plaisir de vous présenter notre Rapport ministériel pour la période se terminant le 31 mars 2013.

Ce rapport est le premier que le Comité présente sous son nouveau nom. Je suis heureux de ce changement, parce que la nouvelle appellation résume notre mandat et décrit de manière plus précise notre programme dont nous présentons les résultats dans ce rapport. Je suis certain que le nouveau nom contribuera également à clarifier notre rôle en tant que tribunal administratif indépendant, spécialisé dans l'examen des griefs militaires, tout étant un organisme externe aux Forces canadiennes et du ministère de la Défense nationale.

En 2012-2013, le Comité a continué d'améliorer son efficacité opérationnelle, réduisant davantage le temps moyen nécessaire à l'examen d'un grief. Afin de prendre en compte le progrès accompli au niveau des délais, nous avons ramené notre norme de productivité de six à quatre mois.

Le Comité a continué également de partager les résultats de ses travaux grâce à des activités et produits de communications, ainsi que des échanges avec les militaires, les preneurs de décisions et d'autres parties prenantes. Cette approche nous permet non seulement d'attirer l'attention des Forces canadiennes sur des questions critiques et endémiques, mais aussi de recueillir des informations utiles qui servent à approfondir notre compréhension des défis quotidiens auxquels font face les membres des Forces canadiennes.

Par ailleurs, le Comité a pleinement participé aux efforts visant à accroître l'efficacité et réduire les coûts au niveau de l'ensemble du gouvernement, et ce en mettant en œuvre diverses mesures ayant pour but d'assurer la conformité avec les normes fédérales et de réaliser des économies.

Je pense que les résultats présentés dans ce rapport témoignent de la détermination du Comité à atteindre ses objectifs et à réaliser ses priorités. Cet engagement nous est dicté non seulement par la nécessité d'assumer notre mandat, mais par notre volonté de rester fidèle à la vision du Comité, celle d'être *un centre d'expertise en matière de griefs militaires et un tribunal administratif modèle, grâce à ses processus équitables et efficaces, son professionnalisme et sa bonne gouvernance.*

[La version originale a été signée par]
Bruno Hamel
Président

Section I: Survol de l'organisation

Raison d'être

Le Comité externe d'examen des griefs militaires (le Comité ou CEEGM), anciennement le Comité des griefs des Forces canadiennes[1], a pour raison d'être d'assurer l'examen indépendant et externe des griefs des militaires. L'article 29 de la *Loi sur la défense nationale* (LDN) prévoit que tout officier ou militaire du rang qui s'estime lésé par une décision, un acte ou une omission dans la gestion des affaires des Forces canadiennes (FC) a le droit de déposer un grief. Le processus de griefs est, à quelques exceptions près, la seule procédure formelle de plainte disponible pour les membres des FC.

Responsabilités

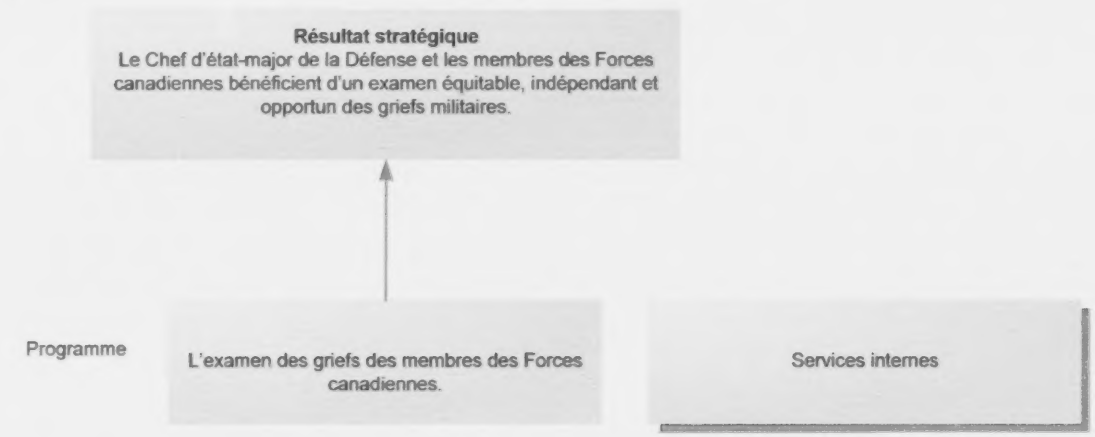
Le Comité est un tribunal administratif indépendant qui relève du Parlement par l'entremise du ministre de la Défense nationale (MDN).

Le Comité examine les griefs des militaires qui lui sont renvoyés et formule des conclusions et recommandations (C et R) à l'intention du Chef d'état-major de la Défense (CEMD) et de l'officier ou du militaire du rang qui a déposé le grief.

Dans la mesure où les circonstances et l'équité le permettent, le Comité doit également agir avec célérité et sans formalisme.

Résultat stratégique et architecture d'alignement des programmes

Figure 1



[1] Le nom du Comité des griefs des Forces canadiennes a été modifié conformément à la *Loi modifiant la Loi sur la Défense nationale et d'autres lois en conséquence*, L.C. 2013, c. 24, art. 11(1).

Priorités organisationnelles

Priorité	Type[2]	Programme
Priorité N° 1 Rendement opérationnel – Assurer une productivité et une excellence optimales	• Permanente	L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes
Sommaire des progrès		
Progrès réalisés à l'égard de cette priorité ? • Le Comité a réduit davantage le temps moyen nécessaire à l'examen d'un grief. • Le Comité a réduit sa norme de productivité de six à quatre mois pour prendre en compte ses progrès accomplis au niveau des délais. • Le Comité a assuré la continuité avec le renouvellement des mandats du président, du vice-président à temps plein et du vice-président à temps partiel.		
Priorité	**Type**	**Programme**
Priorité N° 2 Communiquer la fonction du Comité dans le processus de règlement des griefs des FC ainsi que les résultats de notre examen des griefs.	• Permanente	L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes
Sommaire des progrès		
Progrès réalisés à l'égard de cette priorité ? • Le Comité a partagé les résultats de ses travaux et a fait connaître davantage son mandat et sa valeur ajoutée grâce à des activités et produits de communication destinés à l'ensemble des FC. • Par l'entremise d'échanges avec les militaires et d'autres intervenants, le Comité a recueilli des renseignements utiles, ce qui lui a permis d'approfondir sa connaissance et sa compréhension des questions et préoccupations auxquelles font face les militaires.		

[2] Les différents types de priorités sont les suivants : **priorité déjà établie** – établie au cours du premier ou du deuxième exercice précédant l'exercice visé dans le rapport; **priorité permanente** – établie au moins trois exercices avant l'exercice visé dans le rapport; **priorité nouvelle** – établie au cours de l'exercice visé dans le RMR.

Priorité	Type	Programme
Priorité N° 3 Rendement opérationnel – Assurer l'efficacité de la gestion et du leadership du Comité.	• Permanente	Services internes
Sommaire des progrès		
Progrès réalisés à l'égard de cette priorité ? • Le Comité s'est entièrement investi dans les efforts fournis au niveau de l'ensemble du gouvernement pour accroître l'efficacité des opérations et réduire les coûts, y compris les initiatives pangouvernementales d'harmonisation et d'efficience. • Le Comité a mis en œuvre sa Politique de contrôle interne. • Le Comité a œuvré afin d'assurer la conformité de son site Web à la norme d'Accessibilité du Web du CT. • Le Comité a tenu des séances d'information sur le *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique* qui est entré en vigueur le 2 avril 2012.		

Analyse des risques

Risque	Stratégie de réaction au risque	Lien vers l'Architecture d'alignement de programme	Lien vers les priorités organisationnelles
Risque n° 1 - Crédibilité du Comité *Il existe un risque que le Comité soit perçu comme n'ajoutant pas de valeur au processus des griefs des FC.*	▪ Qualité du produit et service rapide : - Suivre de près le processus de griefs et surveiller les délais d'exécution. - Former les employés et les membres du Comité. - Mettre en place des stratégies de dotation appropriées. - Créer un milieu de travail sain et propice au maintien d'un personnel qualifié. - Mettre en place des processus de contrôle de la qualité.	L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes	**Priorité n° 1** - Rendement opérationnel - Assurer une productivité et une excellence optimales. ▪ Travailler en collaboration avec les FC pour que tous les griefs non réglés qui atteignent le palier de l'autorité de dernière instance (ADI) soient renvoyés au Comité. ▪ Gérer et surveiller les délais de production. ▪ Assurer la qualité des C et R : analyser les décisions du CEMD, ainsi que celles de la Cour fédérale. ▪ Mener des sondages auprès des intervenants externes et mesurer l'impact des travaux du Comité.
	▪ Stratégie de communication : - Communiquer les résultats du travail du Comité aux intervenants des FC et aux parlementaires. - Présenter des arguments efficaces et bien fondés devant les comités parlementaires - Présenter activement et dans divers contextes le point de vue du Comité.	L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes	**Priorité n° 2** – Communiquer la fonction du Comité dans le processus de règlement des griefs des FC ainsi que les résultats de notre examen. ▪ Faire connaître le rôle du Comité au sein du processus des griefs des FC au moyen de visites de bases et de publications. ▪ Publier les sommaires des cas examinés par le Comité au cours des trois dernières années ainsi que des cas où des recommandations sur des questions de nature systémique ont été formulées à l'ADI. ▪ Mettre en place des outils pour obtenir de la rétroaction auprès des intervenants et des publics cibles et en analyser les résultats.

Risque	Stratégie de réaction au risque	Lien vers l'Architecture d'alignement de programme	Lien vers les priorités organisationnelles
Risque n° 2 - Fluctuations importantes du volume des griefs reçus *Le Comité risque de ne pas pouvoir gérer une augmentation importante du volume des griefs renvoyés.*	▪ Suivre de près les prévisions en matière de charge de travail. ▪ Communiquer régulièrement avec les FC. ▪ Mettre en place des stratégies de dotation appropriées. ▪ Contrôler les finances et la charge de travail. ▪ Réviser la procédure interne de traitement des griefs.	L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes	**Priorité n° 1** - Rendement opérationnel - Assurer une productivité et une excellence optimales ▪ Effectuer des évaluations des procédures d'examen internes du Comité et mettre à jour les prévisions en matière de charge de travail.
Risque n° 3- Capacité et compétences des RH *Le Comité risque de ne pas disposer du personnel approprié pour remplir son mandat.*	▪ Promouvoir un milieu de travail sain. ▪ Mettre en place un plan de relève des positions clés. ▪ Mettre en place une variété de mécanismes de dotation (intérim, durée déterminée, détachements, etc.) ▪ Fournir des opportunités de formation. ▪ Mettre en place un processus d'apprentissage continu. ▪ Améliorer les compétences en leadership de la direction. ▪ Surveiller la charge de travail. ▪ Tenir le MDN au courant des postes de membres du Comité à pourvoir.	Services internes	**Priorité n° 3** - Rendement opérationnel - Assurer l'efficacité de la gestion et du leadership du Comité. ▪ Évaluer l'incidence de tout changement apporté au processus de renvoi des griefs au Comité sur la structure organisationnelle de ce dernier et répartir ses ressources en conséquence. ▪ Appuyer les initiatives visant à améliorer la productivité, l'efficacité et l'efficience des opérations et de la prestation de services.

Contexte externe

L'évaluation du nouveau modèle de renvoi des griefs qui avait été proposé au Conseil des Forces armées se poursuivra. Ainsi, le Comité continuera d'examiner tout grief qui atteindrait le niveau de l'autorité de dernière instance sans que les FC n'aient pu le régler à la satisfaction du plaignant ou de la plaignante. Après avoir examiné ses prévisions en matière de charge de travail, et en se basant sur les chiffres de l'année précédente ainsi que sur l'état du portfolio des griefs interne des FC, le Comité a conclu qu'il devrait prévoir une augmentation pouvant atteindre 20 % du nombre des griefs qui lui seraient renvoyés par les FC en 2013-2014.

Le Comité n'a aucun contrôle sur le nombre de cas qui lui sont renvoyés par les FC ou sur les intervalles entre les renvois. En cas d'augmentation soudaine du nombre des griefs, le Comité pourrait avoir de la difficulté à respecter ses normes internes de production. Pour réduire ce facteur de risque, jugé modéré, le Comité ajustera régulièrement ses processus internes d'examen des griefs et surveillera de près ses prévisions en matière de charge de travail.

Sommaire du rendement

Ressources financières – Total pour le ministère (en milliers de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2012–2013	Dépenses prévues 2012–2013	Autorisations totales (pouvant être utilisées) 2012–2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2012–2013	Écart (dépenses prévues contre dépenses réelles)
6 672	6 672	7 012	5 850	822

Ressources humaines (équivalents temps plein - ETP)

Prévus 2012–2013	Réels 2012–2013	Écart 2012–2013
46	38	8

Tableau Sommaire du rendement pour les objectifs stratégiques et les programmes (en milliers de dollars)

Programme	Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses 2012–2013)	Dépenses prévues			Autorisations totales (pouvant être utilisées) 2012–2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées)			Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada
		2012–2013	2013–2014	2014–2015		2012–2013	2011–2012	2010–2011	
L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes	4 337	4 291	4 352	4 359	4 592	3 847	4 001	3 788	Des activités gouvernementales bien gérées et efficaces.[i]
Résultat stratégique Total partiel	**4 337**	**4 291**	**4 352**	**4 359**	**4 592**	**3 847**	**4 001**	**3 788**	

Tableau Sommaire du rendement pour les services internes (en milliers de dollars)

Services internes	Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses 2012-2013)	Dépenses prévues			Total des autorisations (pouvant être utilisées) 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées)		
		2012–2013	2013–2014	2014–2015		2012–2013	2011–2012	2010–2011
	2 335	2 381	2 343	2 347	2 420	2 003	2 396	1 738
Total partiel	**2 335**	**2 381**	**2 343**	**2 347**	**2 420**	**2 003**	**2 396**	**1 738**

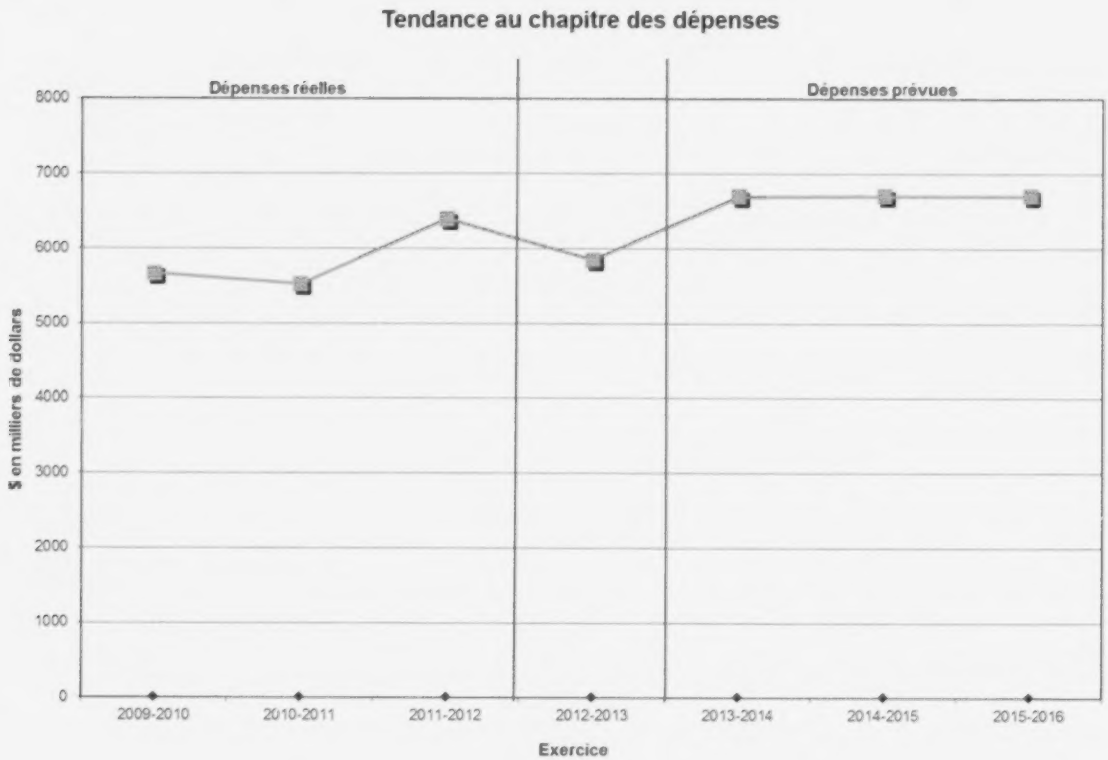
Tableau Total du sommaire du rendement (en milliers de dollars)

Résultat stratégique et Services internes	Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses 2012-2013)	Dépenses prévues			Total des autorisations (pouvant être utilisées) 2012-2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées)		
		2012–2013	2013–2014	2014–2015		2012–2013	2011–2012	2010–2011
Total	6 672	6 672	6 695	6 706	7 012	5 850	6 397	5 526

Profil des dépenses

Tendances au chapitre des dépenses ministérielles

Figure 2



Au cours de l'exercice 2012-13, le Comité a dépensé 5 850 $ milliers de dollars. Ce graphique illustre la tendance des dépenses en ce qui a trait aux exercices précédents et les dépenses prévues jusqu'en 2015-16

Budget des dépenses par crédit budgétaire

Pour obtenir plus de renseignements sur les crédits organisationnels et/ou les dépenses législatives du Comité externe d'examen des griefs militaires, veuillez consulter les *Comptes publics du Canada 2013 (volume II)*. Une version électronique des Comptes publics 2013[ii] se trouve sur le site Web de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Section II: Analyse des programmes par résultat stratégique

Résultat stratégique

Résultat stratégique : Le Chef d'état-major de la Défense et les membres des Forces canadiennes bénéficient d'un examen équitable, indépendant et opportun des griefs militaires.		
Indicateurs de rendement	**Objectifs**	**Résultats réels**
Pourcentage de clients qui sont satisfaits concernant l'efficacité du Comité à améliorer la gestion des affaires des Forces canadiennes (FC) par l'entremise de ses Conclusions et Recommandations (C et R) et des outils d'information que celui-ci produit.	Source de données : Sondage et entrevues menés auprès des membres des FC, des décideurs et des administrateurs. 75 % des répondants sont satisfaits ou très satisfaits.	Contribution à de meilleures interprétation/compréhension et application des règlements, politiques et lignes directrices; 17 % satisfaits, 83 % très satisfaits. Amélioration de la réglementation, des politiques et lignes directrices; 33 % satisfaits, 67 % très satisfaits. Amélioration du processus de traitement des griefs; 50 % satisfaits, 50 % très satisfaits.
Tendance relative au pourcentage des plaignants sondés qui sont satisfaits de l'impartialité, de l'équité et de la transparence du processus.	Source de données : Sondage auprès des plaignants. 70 % des plaignants sont satisfaits ou très satisfaits.	30 % satisfaits et 50 % très satisfaits
Pourcentage de recommandations systémiques acceptées par le Chef d'état-major de la Défense (CEMD).	Source de données : Décisions du CEMD dans le cadre desquelles les recommandations qui méritent une évaluation supplémentaire sont acceptées. 75 % sont acceptées.	77,8 %
Pourcentage concernant les délais du processus de grief respectés par le CEEGM.	Source de données : Statistiques et renseignements de suivi du CEEGM. Les normes établies sont respectées dans 75 % des cas.	97,5 %

En mars 2013, le Comité a lancé une nouvelle méthode en ligne pour les sondages. Le Comité espère accroître le taux de réponse aux différents sondages qu'il a mis au point afin d'obtenir des commentaires sur son rendement.

Sondage auprès des intervenants externes : Ce sondage visait les décideurs et les administrateurs impliqués dans le processus des griefs des FC, ainsi que des représentants juridiques des plaignants. Les réponses reçues par le Comité lui ont fourni des informations importantes qu'ils pourraient utiliser pour mesurer l'impact de ses travaux sur les affaires des FC.

Sondage auprès des plaignants : En 2012-2013, 51 plaignants y ont participé. 80 % des répondants ont dit être d'accord ou fortement d'accord avec l'affirmation selon laquelle, indépendamment du résultat obtenu, leur grief avait été examiné d'une manière juste et impartiale. Presque tous (88 %) jugeaient qu'il était important que leur grief soit examiné par un organisme externe des FC.

Recommandations systémiques : En 2012-2013, le CEMD a communiqué ses décisions concernant un total de 13 recommandations d'ordre systémique émises par le Comité. Des sommaires de ce genre de cas et d'autres, ainsi que les recommandations qui leur sont relatives, sont affichés sur le site Web du Comité[iii].

Délais du processus : Le Comité a continué de tester le modèle de renvoi selon lequel les dossiers de griefs non résolus au niveau de l'autorité de dernière instance (ADI) sont renvoyés au Comité pour examen. Malgré l'augmentation du nombre des griefs renvoyés (le plus élevé depuis 2002), l'expiration du mandat de trois membres à temps partiel du Comité et le renvoi de griefs traitant de sujets nouveaux, le Comité a réduit le délai moyen nécessaire pour finir l'examen. Ce délai s'est établi à 2,5 mois durant la période couverte dans ce rapport.

Programme : L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes

Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs pour que celui-ci formule ses conclusions et ses recommandations, tous les griefs appartenant aux catégories énoncées dans les *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*, ainsi que tout grief ayant trait à une de ses décisions ou un de ses actes à l'égard de tel officier ou militaire du rang. Le Comité procède à l'examen objectif et transparent des griefs, en faisant preuve d'impartialité et d'équité à l'endroit de chaque membre des Forces canadiennes, quel que soit son grade ou son poste. Il s'assure que les droits des militaires sont respectés tout au long du processus et que les membres du Comité agissent dans le meilleur intérêt des parties concernées. Les conclusions et les recommandations qu'il formule sont non seulement fondées en droit, mais constituent des précédents qui peuvent contribuer à des changements dans les Forces canadiennes. En tant que tribunal administratif chargé d'examiner les griefs, le Comité doit voir à ce que ses recommandations soient conformes à la loi et puissent être mises en œuvre conformément à ses lois habilitantes, les lois pertinentes en matière de droits de la personne et la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Ressources financières (en milliers de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2012–2013	Dépenses prévues 2012–2013	Autorisations totales (pouvant être utilisées) 2012–2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2012–2013	Écart 2012–2013
4 337	4 291	4 592	3 847	444

Ressources humaines (équivalents temps plein - ETP)

Prévus 2012–2013	Réels 2012–2013	Écart 2012–2013
32	27	5

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	Résultats réels
Résultat à moyen terme – Confiance accrue dans le processus de règlement des griefs et dans l'administration des affaires des Forces canadiennes.	Pourcentage des intervenants qui sont d'accord que l'examen externe fourni par le Comité contribue à l'équité dans le processus décisionnel.	Source de données : Sondage auprès des intervenants. 75 % des intervenants sont d'accord ou fortement d'accord.	17 % d'accord 83 % fortement d'accord
Résultat à court terme – Le Chef d'état-major de la Défense est aidé dans sa prise de décisions concernant les griefs et est informé des problèmes systémiques.	Pourcentage des C et R que le CEMD n'approuve pas en raison d'erreurs dans la loi ou dans les faits.	Source de données : Décisions du CEMD Moins de 10 % des cas ne sont pas approuvés par le CEMD, ou 1 % de tous les dossiers.	1% de tous les dossiers
Résultat à court terme – Les intervenants connaissent et comprennent mieux le processus des griefs, les règlements, les politiques et les lignes directrices affectant les membres des Forces canadiennes.	Pourcentage de rétroactions positives des autorités de première instance des FC concernant l'utilité des publications de sommaires de cas, recommandations systémiques et leçons apprises.	Source de données : Sondage auprès des intervenants. 75 % des intervenants sont satisfaits et très satisfaits.	67 % satisfaits 17 % très satisfaits

- En août 2011, le Comité a présenté dix recommandations à l'honorable Juge Patrick LeSage qui avait effectué le Deuxième examen indépendant du projet de loi C-25. Le 8 juin 2012, le ministre Peter MacKay a déposé au Parlement le rapport LeSage. Le rapport comprenait 13 recommandations relatives au processus des griefs des FC, sur un total de 55 recommandations. Parmi ces 13 recommandations, que le Comité appuie totalement, quatre pourraient avoir une influence sur le fonctionnement du Comité. Vous pouvez consulter la réponse du Comité au rapport LeSage dans son rapport annuel 2012[iv].

- Le Comité continue d'identifier des questions critiques affectant les membres des FC et à les signaler aux décideurs. En mettant ces problèmes en relief et en les discutant, le Comité espère que des mesures immédiates seront prises pour les régler, car ils continuent d'affecter le moral des membres des FC et de leur causer des difficultés financières. Plusieurs de ces questions critiques sont soulevées dans le rapport annuel 2012 ainsi que sur le site Web du Comité[v].

- Le Comité rencontre régulièrement d'autres parties concernées par le processus de griefs pour des échanges d'information au sujet de ce processus. Ces rencontres avec les intervenants lui permettent d'être au courant de questions ou de changements qui pourraient avoir des répercussions sur ses opérations ou sa charge de travail, et pour offrir des suggestions visant l'amélioration du processus.

Services internes

Les services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes qui sont gérés de façon à répondre aux besoins des programmes et des autres obligations générales d'une organisation. Ces groupes sont les suivants : services de gestion et de surveillance, services des communications, services juridiques, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services des technologies de l'information, services de gestion des biens, services de gestion du matériel, services de gestion des acquisitions et services de gestion des voyages et autres services administratifs. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources destinées à l'ensemble d'une organisation et non celles fournies à un programme particulier.

Ressources financières (en milliers de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2012–2013	Dépenses prévues 2012–2013	Autorisations totales (pouvant être utilisées) 2012–2013	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2012–2013	Écart 2012–2013
2 335	2 381	2 420	2 003	378

Ressources humaines (équivalents temps plein - ETP)

Prévus 2012–2013	Réels 2012–2013	Écart 2012–2013
14	11	3

Analyse du rendement et leçons retenues

- Un des moyens utilisés par le Comité pour réaliser des économies a été d'investir dans des outils novateurs et de profiter des avantages que présentent certaines nouvelles technologies. Après l'achèvement de son projet de virtualisation de ses serveurs en 2011, le Comité s'est préparé pour la deuxième phase de ce projet qui consiste à créer un réseau virtuel de postes de travail. Cette initiative dans le secteur de la Technologie de l'information (TI) devrait réduire les coûts de l'infrastructure TI (serveurs et postes de travail), tout en mettant l'organisation à l'avant-garde des systèmes TI.
- Le Comité a entamé les préparatifs pour la mise en place de *PeopleSoft* et de consolider son système de gestion électronique des documents et des dossiers.
- Le Comité a continué l'examen de ses processus clés de contrôle financier, telles la gestion des rapports financiers et des avoirs. Certains processus de gestion ont été testés pour s'assurer de leur bon fonctionnement et de leur conformité aux normes et politiques de comptabilité établies, ainsi qu'aux lois et règlements.

- Le Comité a assuré la conformité de son site Web à la norme d'accessibilité Web du CT et a entamé les préparatifs pour participer à l'initiative de renouvellement du Web, lancée par le gouvernement à l'automne 2012.
- En 2012, le Comité a adopté un *Code de conduite* qui a été élaboré conformément à la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. Selon cette loi, toutes les organisations fédérales sont tenues d'élaborer un code de conduite découlant du *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique* qui est entré en vigueur le 2 avril 2012.
- Le Comité a bénéficié de l'expérience et du large éventail de compétences du personnel des Services internes. Cela lui a permis de suivre le rythme des exigences des Agences centrales. En ce qui concerne la modernisation du lieu de travail, le Comité continue de profiter des fruits de ses investissements dans la GI et de TI.

Section III: Renseignements supplémentaires

Faits saillants des états financiers

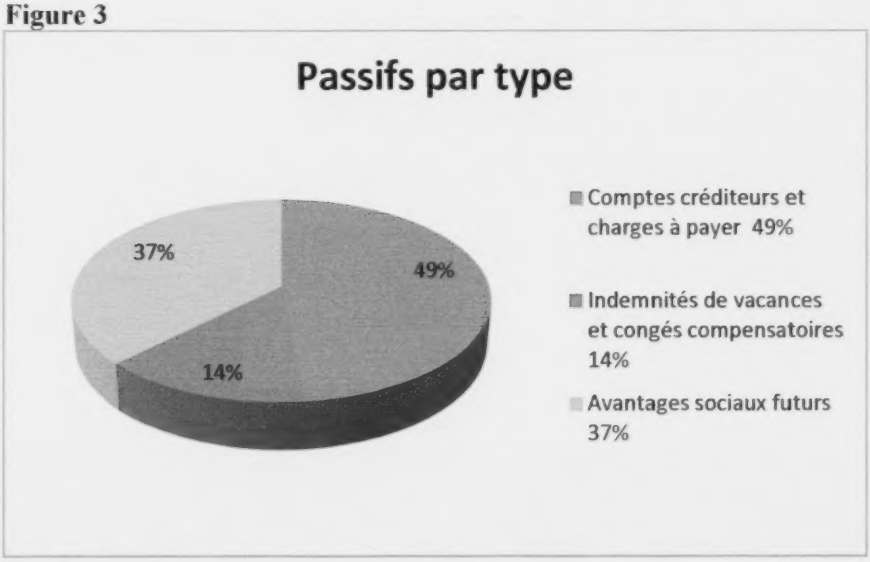
État condensé des opérations et situation financière nette ministérielle

Comité externe d'examen des griefs militaires État condensé des opérations et situation financière nette ministérielle Pour l'exercice se terminant le 31 mars 2013 (en milliers de dollars)					
	Résultats prévus 2012-2013	Résultats réels 2012-2013	Résultats réels 2011-2012	Variation en $ (résultats réels contre résultats prévus 2012-2013)	Variation en $ (résultats réels 2012-2013 contre résultats réels 2011-2012)
Dépenses totales	6 918	6 083	6 298	(835)	(215)
Total des recettes	-	-	58	-	(58)
Coûts de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	6 918	6 083	6 240	(835)	(157)
Situation financière nette du ministère		(187)	(215)		(28)

État condensé de la situation financière

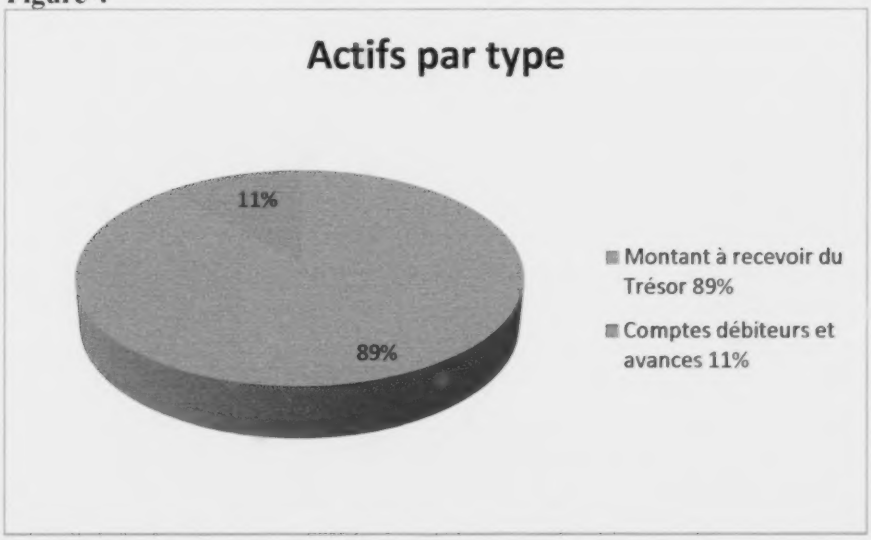
Comité externe d'examen des griefs militaires État condensé de la situation financière (non vérifié) Au 31 mars 2013 (en milliers de dollars)			
	2012–2013	**2011–2012**	**Variation en $**
Montant total net des passifs	822	826	(4)
Total des actifs financiers nets	385	425	(40)
Dette nette du ministère	438	401	37
Total des actifs non financiers	250	185	65
Situation financière nette du ministère	(187)	(215)	(28)

Figure 3



Le total des éléments du passif était de 822 milliers de dollars à la fin de 2012-2013, une diminution de 4 milliers de dollars (1%) par rapport au total de l'exercice précédent de 826 milliers de dollars.

Figure 4



Le total des éléments du passif était de 385 milliers de dollars à la fin de 2012-2013, une diminution de 40 milliers de dollars (9%) par rapport au total de l'exercice précédent de 425 milliers de dollars.

Figure 5

Les dépenses totales étaient de 6 083 milliers de dollars pour 2012-2013. De ces fonds, 4 017 milliers de dollars (66%) ont été dépensés dans le programme de « l'Examen des griefs des membres des Forces canadiennes » et la somme de 2 066 (34%) a été dépensée dans l'activité des Services internes.

Les dépenses totales ont diminué de 215 milliers de dollars (3%) par rapport au total de l'exercice précédent de 6 298 milliers de dollars. Les raisons principales sont une diminution des frais de transport et de télécommunications, ainsi qu'une diminution des services professionnels et spécialisés.

États financiers

Les données financières consignées dans ce Rapport permettent de dresser un tableau des frais de fonctionnement du Comité. Les Rapports et états financiers[vi] du Comité se trouvent sur son site Web.

Tableaux supplémentaires

Le tableau électronique de renseignements supplémentaires suivant est disponible sur le site Web du Comité :

- Écologisation des opérations gouvernementales

Rapport dépenses fiscales et évaluations

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions des reports et des crédits. Le ministère des Finances publie annuellement des estimations et des projections du coût de ces mesures dans son rapport intitulé *Dépenses fiscales et évaluations*.[vii] Les mesures fiscales présentées dans le rapport Dépenses fiscales et évaluations relèvent de la seule responsabilité du ministre des Finances.

Section IV: Autres sujets d'intérêt

Coordonnées des personnes-ressources de l'organisation

Cynthia Beeman
Directrice exécutive
Comité externe d'examen des griefs militaires

Téléphone : (613) 996-7027
Courriel : Cynthia.Beeman@mgerc-ceegm.gc.ca

Comité externe d'examen des griefs militaires

Téléphone sans frais : 1 877 276-4193
Télécopieur sans frais : 1 866 716-6601

Télécopieurs : (613) 996-6491
(613) 995-8201
(613) 992-6979

Renseignements supplémentaires

Visitez le site Web du Comité pour obtenir des informations supplémentaires. Nous vous invitons à consulter les griefs pour lesquels le Comité a rendu des C et R dans la section Sommaires de cas[viii] régulièrement mise à jour, ainsi que les données statistiques des cinq dernières années dans la section Statistiques[ix]. Vous pouvez également en apprendre plus sur le rôle du Comité dans la section Processus des griefs des Forces canadiennes[x].

Notes finales

[i] Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada, http://www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx

[ii] Comptes publiques 2013, http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html

[iii] Recommandations d'ordre systémique, http://www.mgerc-ceegm.gc.ca/rec/index-fra.html

[iv] Rapport annuel 2012, http://www.mgerc-ceegm.gc.ca/rpt/ar-ra/2012/index-fra.html

[v] Site Web du Comité, http://www.mgerc-ceegm.gc.ca

[vi] Rapports et états financiers du Comité, http://www.cfgb-cgfc.gc.ca/rpt/fsr-ref/index-fra.html

[vii] Dépenses fiscales et évaluation, http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp

[viii] Sommaires de cas, http://www.mgerc-ceegm.gc.ca/cs-sc/index-fra.html

[ix] Statistiques, http://www.mgerc-ceegm.gc.ca/stat/index-fra.html

[x] Processus de griefs des Forces canadiennes, http://www.mgerc-ceegm.gc.ca/proc-fra.html